



N° PAP-04014-2023

Il presente atto viene affisso all'Albo
Pretorio on-line
dal 29/12/2023 al 13/01/2024

L'incaricato della pubblicazione
MARIA PEDALINO

Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 133/2023 del 29/12/2023

OGGETTO: Approvazione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo 2024/2026. ed Economico 2023 Autorizzazione alla sottoscrizione.

Il giorno 29/12/2023 alle ore 19:30, in Afragola e nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Prof. ANTONIO PANNONE
On.le Dott.ssa GIUSEPPINA CASTIELLO
Rag. MAURO DI PALO
P.I. ANIELLO SILVESTRO
Dott.ssa GELSOMINA TERRACCIANO
Dott. ERNESTO SALZANO

PRESENTI	ASSENTI
P	
	A
	A
P	
P	
P	

Presenti: 4 Assenti: 2

Assiste: MARIA PEDALINO - Vice Segretario

Presiede: ANTONIO PANNONE - Sindaco

Verificato il numero legale, ANTONIO PANNONE - Sindaco, invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri richiesti ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267.

Esito: Approvata con immediata eseguibilità'



Firmato da
PEDALINO MARIA
29/12/2023 20:30:36

OGGETTO: Approvazione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo 2024/2026. ed Economico 2023 Autorizzazione alla sottoscrizione.

RELAZIONE ISTRUTTORIA E PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Premesso che:

- l'art. 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;-
- i commi 3 e 3-bis dell'art. 40 del medesimo decreto legislativo disciplinano le sessioni negoziali, unitamente alle procedure negoziali per la sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandate alla delegazione trattante di parte pubblica, alla quale è rimessa al contrattazione decentrata integrativa, nonché la disciplina delle materie previste dagli altri istituti di partecipazione sindacale.-
- l'art. 8 del nuovo CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 definisce i tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 06/11/2018, con cui è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale per la stipula dei contratti integrativi, abilitata ad intraprendere le relazioni sindacali per la stipula del Contratto Decentrato Integrativo e ad intervenire alle trattative delle materie che i C.C.N.L. riservano alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, ai sensi dell'art.8, comma 2 del CCNL 21.05.2018, tra le quali, la stipulazione dei contratti decentrati integrativi del personale dipendente.

Assunto che la delegazione trattante la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, organo deputato ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, a formulare atti di indirizzo e direttive per l'azione amministrativa e per la gestione del personale dipendente.

L'art. 2, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, demanda la disciplina del rapporto di lavoro pubblico alle norme del codice civile sul lavoro subordinato nell'impresa ed alla contrattazione collettiva.

Il successivo art. 45, comma 1, prevede, in particolare, che *“Il trattamento economico fondamentale ed accessorio, fatto salvo quanto previsto all'articolo 40, commi 3-ter e 3-quater, e all'articolo 47-bis, comma 1, è definito dai contratti collettivi”*.

Per effetto delle disposizioni di legge di cui sopra, le regole definite dalla contrattazione collettiva, benché contenute in atti di natura negoziale, assumono in tale materia vigore normativo primario.

Visto :

L'art. 40, comma 3-*quinques*, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, contiene, a tale proposito, una norma di chiusura nella parte in cui precisa che le clausole degli accordi decentrati in contrasto con le norme di legge o della contrattazione collettiva nazionale sono nulle e non possono essere applicate.

Di uguale contenuto è l'art. 4, comma 5, del C.c.n.l. del 1999.

Visti i C.C.N.L. del comparto Regioni- Enti Locali.

Richiamata la Deliberazione n. 26/2014 della Sezione Autonomie della Corte dei conti, che ritiene che nel concetto di “trattamento accessorio” oggetto di eventuale decurtazione, siano da includere tutti i trattamenti di natura accessoria anche se finanziati con somme di bilancio.

Visto l’articolo 1, comma 236, della legge 28.12.2015 n.208, il quale stabilisce che nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

Dato atto che lo stesso art. 23 del D.Lgs n. 75/2017, al comma 2 conferma che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, con conseguente abrogazione dell’ art. 1 comma 236 della legge 28.12.2015 n. 208 sopra citato e che il predetto allineamento per il Comune di Afragola e' stato riportato nella costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018.

Considerato che con determinazione dirigenziale n. 229/2023 del 24/02/2023 rettificata da determinazione n. 1985/2023 del 28/12/2023 è stata approvata la determinazione del Fondo Risorse Decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l’anno 2023

Tenuto conto che la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, in data 16/11/2023, con Verbale di pari data, hanno raggiunto un accordo relativo alla bozza di ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2024/2026 (Allegato A), e che con verbale del 29/12/2023 hanno raggiunto un accordo relativo all’ipotesi di riparto del fondo 2023 (Allegato B e C)

Vista la relazione tecnico-finanziaria relativa alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l’anno 2023 prot. n. 058929/2023 del 29/12/2023 che si allega sub D).

Acquisito il prescritto parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, al fine del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio, Verbale n.

.....

Si trasmette agli Organi Competenti per i successivi provvedimenti.

Il Responsabile

Risorse Umane

D.ssa Rosa Cuccurese

Il Dirigente

D.ssa Maria Pedalino

IL SINDACO

Vista la relazione istruttoria che precede e che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Considerato che si rende necessario autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi dell'art. 4 comma 3 del C.C.N.L. Regioni- Enti Locali del 22/01/2004, all'autorizzazione della stipula e sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo parte normativa 2024/2026 nonché alla sottoscrizione del CCDI parte economica 2023 come da prospetto di ripartizione che si allega sub. all. C).

Visti:

- il D.Lgs. 267/2000;
- il D.Lgs. 165/01;
- i vigenti CCNL – comparto Regioni ed Enti Locali;

DELIBERA

Approvare il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2024 – 2026, come da ipotesi concordata e siglata in sede di delegazione trattante dalla Delegazione trattante di parte pubblica e dalle Organizzazioni Sindacali Allegato A

Di prendere atto della ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2023 come da riparto sottoscritto dalla Delegazione Trattante nelle sedute del 29/12/2023 (Allegato C).

Di Autorizzare il Segretario Generale, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2024 – 2026, e alla sottoscrizione del CCDI parte economica 2023 come da ipotesi concordata e siglata in sede di delegazione trattante dalla Delegazione trattante di parte pubblica e dalle Organizzazioni Sindacali

Di demandare al Servizio Personale la trasmissione all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, del testo contrattuale ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. Regioni- Enti Locali del 11/01/2004.

Disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale del Comune e la sua trasmissione alla rappresentanza sindacale unitaria.

IL SINDACO

Pof. Antonio Pannone

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

Che in merito all'oggetto, sono pervenute la relazione istruttoria e la proposta di deliberazione a firma del Responsabile del Servizio Affari Generali, e del Sindaco Prof. Antonio Pannone

Che la stessa risulta annotata al numero interno del Registro delle proposte della Giunta Comunale;

Visti i pareri favorevoli, espressi dal Responsabile del Settore Affari Generali, sulla proposta di deliberazione in ordine alla regolarità tecnica come previsto dall'art.49 del vigente T.U.EE.LL.

Con voti unanimi, resi ed espressi nelle forme di legge

DELIBERA

Approvare il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2024 – 2026, come da ipotesi concordata e siglata in sede di delegazione trattante dalla Delegazione trattante di parte pubblica e dalle Organizzazioni Sindacali (Allegato A)

Di prendere atto della ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2023 come da riparto sottoscritto dalla Delegazione Trattante nelle sedute del 29/12/2023 (Allegato C).

Di Autorizzare il Segretario Generale, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2024 – 2026, e alla sottoscrizione del CCDI parte economica 2023 come da ipotesi concordata e siglata in sede di delegazione trattante dalla Delegazione trattante di parte pubblica e dalle Organizzazioni Sindacale

Di demandare al Servizio Personale la trasmissione all'A.R.A.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, del testo contrattuale ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L. Regioni- Enti Locali del 11/01/2004.

Disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale del Comune e la sua trasmissione alla rappresentanza sindacale unitaria.



Firmato da
PEDALINO MARIA
29/12/2023 20:18:24



ANTONIO
PANNONE
e/c N° 00133/2023 del 29/12/2023
29.12.2023 19:22:15
UTC



CITTÀ DI AFRAGOLA

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI
SETTORE FINANZIARIO

RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA RELATIVA ALLA COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ESERCIZIO 2023

Premesso che:

- con determinazione dirigenziale n. 229/2023 del 24/02/2023, integrata con determinazione n. 1985 del 28.12.2023, è stata approvata la costituzione del Fondo Risorse Decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022.
- con verbale di delegazione trattante del 29.12.2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di riparto del Fondo Risorse decentrate per il 2023;

La costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate per l'anno 2023, predisposta in applicazione dell'art. 79 CCNL 2022, vede come punto di partenza il Fondo dell'anno 2022, cui sono state sottratte le decurtazioni previste dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

Al Fondo 2022 sono applicati gli incrementi previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017. Per tali fattispecie si è tenuto conto della pronuncia della Corte dei Conti, Sez. Autonomie n. 19/SEZAUT/2018/QMIG, che ha enunciato il seguente principio:

"Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017".

Pertanto:

- le risorse stabili del Fondo delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, per l'anno 2023 ammontano ad € 776.977,55 di cui € 25.701,00 extra tetto;

Il totale delle risorse del Fondo di Parte Stabile nonché la parte non oggetto di contrattazione è riportato nella tabella successiva:

FONDO 2022	745.952,14
INCREMENTI DEL FONDO DI CUI AL COMMA 2	
a) importo, su base annua, di euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 e a valere dall'anno 2021 (n. 184+33 dipendenti alla data del 31/12/2018)	18.336,50
b) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno cessati anno precedente	5.324,41
c) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;	7.034,30
d) Comma 1- bis) dal 01/01/2023 la quota di risorse già a carico del bilancio corrispondente alle differenze d3-d1 e b3-b1	330,20
TOTALE FONDO 2023	776.977,55
SOMME NON CONTRATTABILI	
progressioni economiche anni precedenti	139.711,57
indennità di comparto	72.028,75
indennità personale educativo asili nido	
altri istituti non ricompresi nei precedenti	2.584,78
TOTALE utilizzi vincolati	214.325,10

RIEPILOGO	
TOTALE RISORSE STABILI	776.977,55
di cui extra tetto	25.701,00
TOTALE RISORSE STABILI sottoposte a limite	751.276,55
DECURTAZIONE ex art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017	5.324,41
TOTALE FONDO	745.952,14

Sul punto si precisa che:

- le indennità di comparto sono calcolate sulle somme gravanti sul Fondo;

- le progressioni orizzontali storiche tengono conto del Personale effettivamente in servizio;
- le destinazioni inerenti il personale educativo asili nido sono state calcolate con riferimento al numero effettivo di educatrici; a decorrere dall'anno 2015 il servizio non è più in gestione comunale;
- la quota degli oneri di riclassificazione del personale (Vigili urbani) è stata determinata sulla base del personale effettivamente in servizio.

Le risorse variabili del Fondo delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, per l'anno 2023 ammontano ad euro 39.016,50, e derivano da economie di parte stabile per € 3.680,00 e dall'art. 79, comma 5, per € 18.336,50 e dall'art. 79, comma 2, lett. a), per € 17.000,00:

Pertanto l'ipotesi di riparto sottoposta alla parte sindacale ed approvata all'unanimità dei presenti è così strutturata:

IPOTESI DI RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE 2023	
Risorse Stabili	745.952,14
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento (a detrarre)</i>	214.325,10
QUOTA DISPONIBILE FONDO PARTE STABILE	531.627,04
ISTITUTI FINANZIATI CON RISORSE STABILI IPOTESI RIPARTO	
TURNAZIONE art 14 CCDI	145.000,00
REPERIBILITA art 15 CCDI	50.000,00
Specifiche responsabilità art 70	140.000,00
Responsabilità cat b-c	5.000,00
Indennità di funzione PM	70.000,00
INDENNITA' DI CONDIZIONE LAVORO Art. 16 CCDI	15.000,00
SERVIZIO MESSI	1.000,00
indennità servizio esterno	15.000,00
MANEGGIO VALORI	1.000,00
TOTALE ISTITUTI FINANZIATI CON RISORSE STABILI	452.000,00
QUOTA DISPONIBILE FONDO PARTE STABILE 2023	79.627,04
ECONOMIA DI PARTE STABILE 2022	64.800,00
QUOTA DISPONIBILE FONDO PARTE VARIABILE 2023	39.016,50
TOTALE FONDI DISPONIBILI PER PERFORMANCE Art. 22 CCDI	183.443,54
incentivi per funzioni tecniche art 113 d.lgs 50/16 art 26 cc di	126.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	30.000,00
progetto obiettivo condono	25.000,00
progetto ex art. 208 cds	31.125,00

Art. 15 comma 1 lett.) K CCNL 1999

1. Presso ciascun ente, a decorrere dal 1.1.1999, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale, fatto salvo quanto previsto nel comma 5, secondo la disciplina del CCNL del 31.3.1999, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:

k) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17

Le somme di cui all'Istituto in esame transitano nel fondo rimanendo, peraltro, fuori dai limiti dello stesso, così come indicato dalla Corte dei Conti, Sezioni Riunite, decisione n° 51/2011 ed ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. K).

Le somme necessarie sono così previste:

Il fondo è stanziato sul capitolo 608 mentre i relativi contributi sono stanziati sul capitolo 608/60 mentre l'IRAP è prevista al capitolo 608/70. I compensi avvocatura sono stanziati sul capitolo 12/10, che è comprensivo anche dei contributi a carico dell'Ente, mentre l'irap è prevista al capitolo 608/70. Gli incentivi per funzioni tecniche sono previsti nei quadri economici delle opere o dei servizi specificamente finanziati nei capitoli relativi, comprensivi dei contributi a carico dell'Ente. Il progetto ex art. 208 cds è previsto al capitolo 154/50 anch'esso comprensivo dei contributi a carico dell'Ente.

Afragola, 29/12/2023

IL DIRIGENTE FINANZIARIO
Dott. Marco Chiauzzi
(Firma omessa ai sensi dell'art. 3, D.Lgs. 39/93)



COMUNE DI AFRAGOLA

Città Metropolitana di Napoli

Verbale Seduta Delegazione trattante del 28/12/2023

Sono presenti:

Per la parte pubblica :

il Dirigente D.ssa Maria Pedalino in sostituzione del Presidente Avv. Mario Nunzio Anastasio

Il Dirigente Settore Finanziario Dott. Marco Chiauzzi

Per la parte Sindacale RSU:

Salzano Orazio – Francesco Affinito – Pappadia Gabriele – Giacco Raffaele . Moccia Giuseppe –
Di Micco Gelsomina – Silvio Ambrosio

Per le OO.TT.

Fascia Antonio UIL FPL

Costanzo Vincenzo CGIL FP

Alle ore 12,00 inizia la riunione.

L'argomento posto all'ordine del giorno è:

- “ Sottoscrizione Ipotesi Riparto CCDI parte economica 2023

Il Tavolo negoziale, prende atto che con nota prot. n. 0058744/2023 del 28/12/2023, veniva trasmessa determina n. 1985/2023 del 28/12/2023, con la quale si è proceduto ad integrare la determina di costituzione fondo 2023 in uno all'ipotesi di riparto dello stesso, e si invitavano i rappresentanti sindacali a presenziare alla seduta odierna al fine di sottoscrivere tale ipotesi di riparto fondo 2023.

Dopo ampio dibattito, il tavolo approva l'ipotesi di riparto del fondo annualità 2023 e delega la Giunta Comunale di procedere all'approvazione di apposita deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione

La seduta si chiude alle ore 13:00

LCS

Il Presidente

D.ssa Maria Pedalino

i Componenti

Dott. Marco Chiauuzzi

Per la RSU

Salzano Orazio

Affinito Francesco

Pappadia Gabriele

Giacco Raffaele

Moccia Giuseppe

Silvio Ambrosio

Di Micco Gelsomina

Per le OO.SS.TT

Fascia Antonio UIL FPL

Vincenzo Costanzo CGIL FP

Le OO.SS. in riferimento al finanziamento dell'istituto di servizio
adesso debbono di adibire le somme espese per i proventi
ex art 208 ma in caso di ^{risorse insufficienti} ~~insufficiente~~ finanziamento di adibiscono
le risorse, necessitate al finanziamento dell'istituto di servizio
adesso, adibite per il finanziamento dello Performance.
Considerato che per garantire l'istituto di servizio esterno
occorre un importo non inferiore a € 45.000,00

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a large blue signature on the right and several smaller ones at the bottom left and center.]

IPOTESI DI RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE 2023	
Risorse Stabili	745.952,14
Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento (a detrarre)	214.325,10
QUOTA DISPONIBILE FONDO PARTE STABILE	531.627,04
ISTITUTI FINANZIATI CON RISORSE STABILI IPOTESI RIPARTO	
TURNAZIONE art 14 CCDI	145.000,00
REPERIBILITA art 15 CCDI	50.000,00
Specifiche responsabilità art 70	150.000,00
Responsabilità cat b-c	5.000,00
Indennità di funzione PM	70.000,00
INDENNITA' DI CONDIZIONE LAVORO Art. 16 CCDI	15.000,00
SERVIZIO MESSI	1.000,00
indennità servizio esterno	15.000,00
MANEGGIO VALORI	1.000,00
TOTALE ISTITUTI FINANZIATI CON RISORSE STABILI	452.000,00
ECONOMIE FONDO PARTE STABILE 2022	64.800,00
QUOTA DISPONIBILE FONDO STRAORDINARIO 2022	3.680,00
QUOTA DISPONIBILE FONDO PARTE VARIABILE 2023	35.336,50
DIFFERENZIALE PARTE STABILE 2023	79.627,04
TOTALE FONDI DISPONIBILI PER PERFORMANCE Art. 22 CCDI	183.443,54
incentivi per funzioni tecniche art 113 d.lgs 50/16 art 26 ccdi	126.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	30.000,00
Progetto condono concessioni in sanatoria	25.000,00
Proventi ex art. 208 cds da destinare come integrazione al pagamento dell'indennità di servizio esterno	31.125,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
U/L FPL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Giovanni Corrado
FRCGIL

[Handwritten signature]
U/L FPL

[Handwritten signature]

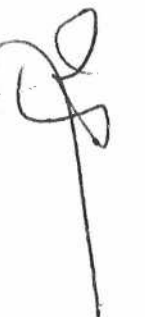
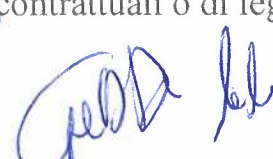
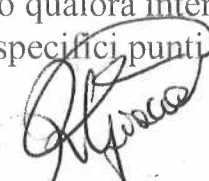
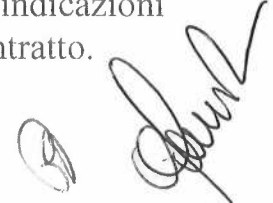
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
COMUNE Di AFRAGOLA
2024/2026

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

- 
1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione di Afragola, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
 2. Per il personale a tempo determinato gli istituti economici previsti dal presente CDI sono subordinati alla previsione delle relative necessarie risorse da prevedersi nel bilancio dell'Ente-spesa personale a tempo determinato.
 3. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

- 
- 
- 
- 
- 
- 
1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2024- 31 dicembre 2026 e comunque sino alla sottoscrizione del nuovo CCNL triennio 2022-2024 sia per la parte giuridica che per la parte economica. Il presente contratto conserva la sua efficacia finì alla sottoscrizione del successivo.
 2. Per tutte le parti relative alla riclassificazione la decorrenza parte dal 1 aprile 2023, ai sensi del CCNL Funzioni Locali 2019/2021. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale con la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.
 3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
 4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata e/o in sede di osservatorio paritetico di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2019-2021;
 5. Per quanto non previsto nel presente CDI si rinvia al CCNL vigente.
 6. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
- 
- 
- 
- 

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa sempre preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 4 (Confronto) e 6 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Art. 4 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 6 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o separatamente o anche dalla RSU. l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può

anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019-2021;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del CCNL 2019-21;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL ;
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico

(Materie da inserire in caso di mancata costituzione dell'OPI)

s) attività aventi un impatto sull'organizzazione dell'ente;

t) attività di innovazione;

v) miglioramento dei servizi promozione della legalità;

u) miglioramento della qualità del lavoro

v) miglioramento del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Art. 5

Organismo paritetico per l'innovazione (vincolante negli Enti con più di 70 dipendenti)

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, comprese le Unioni dei comuni, con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione di tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. A seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2019/2021 l'Ente provvede agli adempimenti previsti dall'art. 6 dello stesso contratto. Esso:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 6, c. 2. lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniquale volta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;

f) redige un report annuale delle proprie attività.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 6, comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori, dalla RSU. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Con cadenza almeno trimestrale, le Parti procedono alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro appositamente convocato dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Art. 6

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL in vigore e dal presente CDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale come definito con Deliberazione di G.C.n. 124/2018 del 06/11/2018

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 2019/2021 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100

del CCNL 2019/2021, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 de CCNL 2019/2021;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019/2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL 2019/2021, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2019/2021 (Banca delle ore);

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 2019/2021 ;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2019/2021 ;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 2019/2021 ;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 2019/2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di

incarico di EQ;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2019/2021, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL 2019/2021, in materia di turni di lavoro notturni;

aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 2019/2021;

ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo del CCNL 2019/2021;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

5. Ogniqualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 7

Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL.

La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 7, deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una dettagliata informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui

all'art. 79 del CCNL 2019-21

2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCI.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019-2021, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).
4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
5. Al fine di assicurare la pluralità del confronto, la partecipazione a riunioni, convocate a qualsiasi titolo dall'Amministrazione è considerata a tutti gli effetti orario di lavoro e non inciderà sul monte ore di spettanza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto;

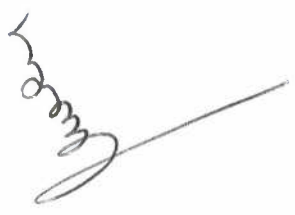
Art. 8

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 9 Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CDI.



TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 10

Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale ha l'obiettivo di attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 11

Norme di prima applicazione

1. Dal 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è stato inquadrato con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).
2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
3. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21.
4. Secondo quanto previsto dall'art. 4 (Confronto) del CCNL 2019-2021 i criteri per le procedure valutative di cui al precedente comma 3 sono fissate sulla base dei seguenti elementi:
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - b) titolo di studio;
 - c) competenze professionali maturate quali *(a titolo esemplificativo e non esaustivo)*:

- percorsi formativi

- competenze tecniche

8. A ciascuno dei criteri di cui ai punti a), b), c) non può essere attribuito un valore inferiore al 20%

Con specifica sessione di confronto le parti hanno determinato con apposito regolamento i criteri per l'effettuazione delle procedure valutative, Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 83/2023 del 28/07/2023

Art. 12

Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area., da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno di riferimento per ciascuna area, nonché l'importo per ciascuna tipologia sarà stabilito sulla base delle risorse a ciò destinate
- c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

Punteggio Massimo attribuibile agli Operatori e agli Operatori Esperti nella misura massima di punti 40 è così suddiviso: 1 punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria ; 0,50 per ogni anno di servizio nella categoria inferiore. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio.

Punteggio Massimo attribuibile agli Istruttori e Funzionari ed EQ nella misura massima di punti 30 è così suddiviso: 0,75 punto per ogni anno di servizio nella stessa categoria ; 0,30 per ogni anno di servizio nella categoria inferiore. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio.

3. Attività formativa, intesa quale attività programmata dall'Ente nel Piano Annuale di Formazione

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

- Criterio n.1: peso non inferiore al 40%: .55% operatori e operatori esperti ; 60% istruttori e Funzionari EQ;
- Criterio n.2: peso non superiore al 40% : .40% operatori e Operatori esperti; 30% Istruttori e Funzionari EQ;
- Criterio n.3: -5% operatori e operatori esperti; 10% Istruttori e funzionari EQ;

Il punteggio relativo alla formazione si intende interamente attribuito ove l'Ente non abbia adottato il piano formativo per tutti i dipendenti.

- e) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% *del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).*
- f) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
 - a) minor numero di progressioni economiche effettuate ;
 - b) maggiore anzianità presso l'ente;
 - c) maggiore età;

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal

1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021 .

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.

I differenziali non più corrisposti per qualsiasi motivo tornano nella disponibilità della contrattazione decentrata annuale.

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

7. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

8. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al **personale educativo** docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.

9. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della **Polizia Locale** inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.

10. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria **l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali**, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 (Area dei Funzionari) e euro 150 (Area degli istruttori)

11. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori, di cui alla sezione **professioni sanitarie e socio sanitarie** individuato dall'art. 104 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

TITOLO IV

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 13

Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21;

Tali posizioni richiedono:

a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2. Le posizioni di lavoro di cui al comma 1 ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni che vengono distinte in due tipologie:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisiti;

3. Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei:

- Funzionari ed Elevata Qualificazione

Si chiarisce che: le deleghe sono temporanee e vanno affidate secondo quanto prevede il Dlgs 165/01 art. 17 comma 1-bis secondo il quale i dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprono le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati. Non si

applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile.

La delega delle funzioni di cui al comma 1, punto a) del presente articolo deve essere sottoposta al dipendente incaricato di Elevate Qualificazioni e sottoscritta dallo stesso per accettazione, nel rispetto di quanto segue:

a). La delega non esime il Dirigente dalla responsabilità in quanto titolare, per i compiti delegati, della gestione delle risorse assegnate, in relazione al controllo dell'esercizio della delega conferita.

b). Gli atti inerenti ai compiti delegati non possono riportare alcun visto del Dirigente, il quale, comunque, è tenuto all'accertamento della conformità con gli indirizzi che regolano l'attività gestionale e gli obiettivi da conseguire.

Art. 14

Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

Premesso che in attuazione dell'art. 19 del CCNL 2019-2021 negli enti privi di figure dirigenziali e E.Q. sono automaticamente attribuite al personale apicale responsabile di struttura/Area i cui criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, e la graduazione degli stessi ai fini della attribuzione della relativa retribuzione sono individuati con specifico regolamento oggetto di confronto;

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo di tre anni e un periodo *minimo di un anno* con atto scritto e motivato.

2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria interessato.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 16 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 15

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione sarà corrisposta come segue:

- secondo l'art. 17 comma 2 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 5.000 ad un massimo di Euro 18.000 (*quota massima riducibile*) annui lordi per tredici mensilità;

- secondo l'art. 17 comma 3 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 3000 ad un massimo di Euro 9500

Art. 16

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente si riserva di adottare un apposito regolamento a cui si rinvia.

2. La quota delle risorse per le elevate qualificazioni destinata all'indennità di risultato ammonta al 15% del totale delle risorse a disposizione

3. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente si riserva di adottare un apposito regolamento a cui si rinvia.

4. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di EQ graduata sulla base dell'ulteriore incarico ad interim attribuito così come segue:

- ulteriore incarico di EQ: +15%
- ulteriore incarico di EQ con funzioni dirigenziali delegate: +17%

Art. 17

Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.

40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;

- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.

compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i seguenti servizi che avranno la articolazione su sei giorni:

- Polizia Municipale
- Ufficio Cimitero.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 36 del CCNL;

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art.30 CCNL;

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art.31 CCNL .

5. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

7. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021, salvo quanto previsto dall'art. 35 CCNL 2019/2021.

8. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

9. Il personale appartenente ai profili sanitari, socio-sanitari o socio-assistenziali obbligato ad indossare abiti da lavoro e/o dispositivi di sicurezza per lo svolgimento

delle prestazioni e le operazioni di vestizione e svestizione necessariamente all'interno della sede lavorativa, l'orario di lavoro riconosciuto comprende 15 minuti complessivi destinati a tali attività suddivisi tra l'entrata e l'uscita.
Analogo riconoscimento viene riconosciuto al personale della Polizia Locale.

Art. 19 **Orario di lavoro straordinario**

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta e sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata come segue:

- 15% per lavoro straordinario diurno;
- 30% lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.

6. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d)

7. Per motivate esigenze eccezionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale viene elevato a 200, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario) CCNL 2019/2021.

8. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 20

Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 20 del mese precedente della turnazione programmata per il mese successivo.

2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

3. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019/2021 ai lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è garantito il diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5 lett. d) del CCNL con le modalità ivi stabilite.

4. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

5. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021.

6. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. È inoltre escluso dall'effettuazione dei turni notturni su specifica richiesta del dipendente interessato.

- personale di età superiore a 55
- Personale con anzianità di servizio superiore a 30 anni

Art. 21 Reperibilità

Area d'attività	n. unità
Servizio di Vigilanza	5
Stato Civile e Anagrafe	1
Servizio Manutenzione e Controllo territorio	1
Servizio Cimitero	1
Assistente sociale (cat. D)	1
Servizi Informatici	1
Autisti Sindaco	1

Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 – 13,00 (art. 24, comma 4, CCNL 2016/2018). Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente con la giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale in base al turno assegnato

1. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato a 8 *come previsto dall'art.7 lettera i) del CCNL 22019/2021*) con specifico accordo della durata massima di un anno.
3. I turni ulteriori saranno retribuiti con € 13,00 e raddoppiato in giornata festiva o di riposo.
4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 3 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 22 Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore

Art. 23 Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno quindici minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. Il valore del buono pasto è fissato in euro 8.00.
4. In attuazione del disposto di cui all'art. 35, comma 10 del CCNL 2019/2021 per il personale addetto alla Polizia Municipale la durata della pausa sarà al massimo di 10 minuti e sarà collocata alla fine di ciascun turno di lavoro.

5. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Art. 24

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi di polizia municipale, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 60 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 25

Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore relative alle ore di straordinario autorizzate dall'Ente di Afragola con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 10 che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 25 del presente CCDI.
4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 26

Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:

- il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre

3. Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale o dell'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell'anno successivo.

4. Su richiesta del dipendente le ferie dell'anno sono rinviate al 1° semestre dell'anno successivo.

Art. 27

Festività infrasettimanali

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000 e art. 30 CCNL 2019/2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista del 100%.

Art. 28

Massa vestiaria

1. L'Amministrazione si impegna a fornire, periodicamente e, comunque, con cadenza massima biennale, la massa vestiaria (Estiva – Invernale) con le caratteristiche di cui ai dispositivi del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i., alla Polizia Locale, ai dipendenti di categoria operatori ed operatori esperti (Es. Operatori Cimiteriali e Custode, Operatori servizi Manutentivi, Verde Pubblico, - Messi Notificatori -, Autisti, Operatori addetti alla segnaletica, Personale Protezione Civile.

2. Il datore di lavoro, curerà che le divise siano conformi alle caratteristiche del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i., ed alle norme sanitarie, previa consultazione con i rappresentanti dei lavoratori D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i. prevedendo qualora non già adottato a dotarsi di un apposito regolamento. Per tale vestiario il relativo lavaggio e sanificazione dei dispositivi individuali di protezione sono a carico dell'Ente secondo gli accordi stabiliti dalla contrattazione decentrata.

Art. 29

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano

giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue. (la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il bimestre successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione)

Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario. L'assenza per i permessi in questione non necessita di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato. I permessi in questione, ad eccezione dei permessi art.33 legge 104/1992, dei permessi, dei congedi disciplinati dal Dlgs 151/2001 ed i permessi di cui all'art. 42 del CCNL 2019/2021, risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL. Va fatto salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.

Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al presente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso l'assenza è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime privato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.

Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno

nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 30

Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi durante i quali spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione;

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero per motivate esigenze entro il mese successivo a quello del decesso.
- 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. In caso di eventi imprevisti che rendono non fruibile il permesso entro tale termine il lavoratore può concordare con il dirigente un ulteriore periodo per il godimento del diritto.
- per particolari motivi personali o familiari;
- procedure selettive o comparative, anche di mobilità
- tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. (una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese. In caso di necessità ed urgenza, il lavoratore comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti la fruizione del permesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente si avvale del permesso stesso)
- permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n.53/2000 (il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica all'ufficio di appartenenza i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.)
- Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro

seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.

- Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.)

Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. (Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.)

Art. 31

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. La lavoratrice a domanda può essere esonerata dai turni disagiati

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento o di comando ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 - 2018;

9. La lavoratrice può, inoltre, a domanda, essere esonerata dai turni disagiati.

MOBILITA' INTERNA E TRA SEDI DI LAVORO

Art.32

Forme di mobilità interna e tra sedi di lavoro

1. La mobilità interna e tra sedi di lavoro è finalizzata:

- a) Alla valorizzazione dell'impiego del personale al fine di raggiungere l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane per un migliore ed efficace funzionamento dei servizi;
- b) Alla flessibilità degli organici al fine di adeguare le strutture agli obiettivi indicati dall'Amministrazione;
- c) Alla valorizzazione della professionalità del personale in relazione al profilo professionale posseduto ed alle necessità dell'Ente.

Può avvenire:

1. Per Mobilità straordinaria, a fronte di eccezionali esigenze e non prevedibili;
2. Per mobilità ordinaria;

3. Per mobilità d'ufficio;
 4. Per mobilità a favore di beneficiari della L.104/92;
 5. Per mobilità tra sedi di lavoro.
2. La mobilità volontaria è volta a rendere la mobilità del soggetto e/o della competenza più accessibile ed utilmente fruibile rientra tra gli obiettivi prioritari dell'Amministrazione.

Art. 33

Mobilità a favore dei beneficiari della legge 104/92

1. Per usufruire delle precedenzae previste dal precedente articolato, i dipendenti, purché unici beneficiari della L.104/92, sono tenuti a presentare istanza corredata da apposita certificazione rilasciata dalla Commissione Medica che attesta lo stato di una "situazione di gravità". A seguito di richiesta di mobilità per i detti motivi, il dipendente segnala il posto vacante del Servizio che vuole raggiungere e l'istanza viene accolta a condizione che il profilo di appartenenza del dipendente sia compatibile con quelli operanti nell'Area prescelta.
2. In ogni caso l'Amministrazione si impegna a prestare particolare attenzione alle richieste provenienti dai dipendenti beneficiari della L.104/92 al fine di cercare di dare soddisfazione alle esigenze dagli stessi manifestate.

Art. 34

Mobilità tra sedi di lavoro

1. La mobilità tra sedi di lavoro è disposta per ricoprire posti resisi vacanti per dimissioni o quiescenza, per cause straordinarie od altre cause riconducibili ad una diversa organizzazione e/o modificazione e/o esigenze dei servizi.
2. La mobilità tra sedi di lavoro si attiva anche in caso di assenza di personale disponibile alla mobilità volontaria ed è disposta dal Direttore/Segretario Generale, sentiti i Responsabili dei Servizi.
3. Al personale cui verrà applicato il presente istituto contrattuale, sarà riconosciuta la misura massima dell'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 84 bis del CCNL del 16.11.2022, nonché potrà essere riconosciuto rimborso spese secondo le vigenti normative di riferimento, per sedi di lavoro fuori dal territorio comunale di residenza. Altresì sarà elemento di valutazione ai fini della performance.
4. In caso di contestazione sul provvedimento adottato, il dipendente interessato può presentare ricorso, facendosi assistere da un proprio rappresentante sindacale.

CRITERI PER IL CONFERIMENTO DELLE MANSIONI SUPERIORI

Art. 35

Norme generali per il conferimento delle mansioni superiori

1. Il conferimento di mansioni superiori può riguardare solo il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Il conferimento di mansioni superiori può avvenire solo a seguito di certificazione della maggiore spesa.
3. Competente al conferimento delle mansioni superiori è il Responsabile Apicale del Servizio interessato, tenendo conto dei provvedimenti adottati dall'Amministrazione in merito alla gestione delle risorse umane.
4. Prima di disporre il conferimento di mansioni superiori l'Apicale competente deve verificare se sia possibile il ricorso a soluzioni alternative soprattutto in relazione a quanto disposto dal comma 5 del presente articolo.
5. Se la verifica di cui al comma 4 dà esito negativo, ferma restando la responsabilità, anche patrimoniale, del dirigente stesso, il dirigente competente dispone, con provvedimento motivato, il conferimento delle mansioni superiori, esplicitando le cause che hanno reso necessario procedere all'assegnazione di mansioni superiori.
6. La disciplina del conferimento delle mansioni superiori è prevista dall'art.52 del d.lgs.165/2001 e dall'art.8 del CCNL 14.9.2000.
7. In deroga a quanto previsto dall'art.2103 del codice civile, l'esercizio temporaneo di mansioni superiori non attribuisce il diritto all'assegnazione definitiva delle stesse.

Art. 36

Trattamento economico

1. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo restando la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

FORMAZIONE

Art. 37

Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, e entro il mese di Gennaio tenuto conto dell'art. 54, comma 3 del CCNL 2019-2021
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

7. Le attività sono tenute durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

8. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;

9. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio

d) sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

11. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all' 1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. L'Ente prioritariamente nella predisposizione del piano formativo ricerca la disponibilità di personale interno in possesso dei requisiti e delle conoscenze idonee alla docenza nei percorsi formativi.

Una quota delle risorse impegnate per la formazione in sede di regolamentazione dei piani formativi sarà destinata alla attribuzione di incentivi al personale interno utilizzato per attività formativa.

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 38

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 39

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.

3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:

- a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
- b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.

4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio

l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

8. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019/2021.

Art. 40 Lavoro Agile

1. L'esecuzione del lavoro agile nel Comune di Afragola avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e Dirigente.

Art. 41
Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

a) presso il domicilio del dipendente;

b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 19 (Orario di lavoro) del presente contratto.

5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.

6. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

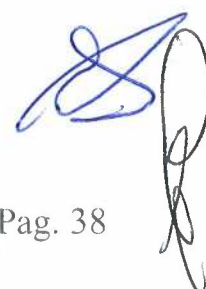
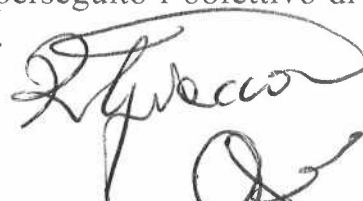
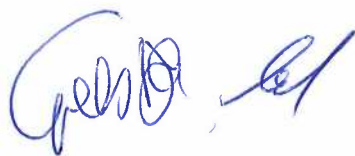
7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'allegato regolamento del lavoro agile con quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett.

e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

Art. 42

Formazione lavoro agile e lavoro da remoto

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.



TITOLO VII SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 43

Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

Art. 44

Indennità di funzione ex art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018

1. In base alle disposizioni introdotte dall'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, il Comune eroga al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione ex art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale appartenente all'area di vigilanza l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 18 del presente C.C.D.I., essa è commisurata al concreto esercizio di mansioni di responsabilità con esclusione dei periodi di congedo parentale e dei periodi di malattia con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n.7, integrata con la Circolare 05.09.2006 n°8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n° 112/2008, convertito in legge n° 133/2008.

L'indennità di funzione è correlata alla peculiarità tipica della Polizia Municipale.

Pertanto, l'indennità di cui al presente articolo può essere erogata considerando le seguenti 3 variabili

(punteggio massimi attribuibile 50 pt)

1. Grado rivestito;
2. Responsabilità connesse al ruolo;
3. Caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione.

1. Grado rivestito Categoria C;

- Assistente 5 punti
- Assistente Capo 7 punti
- Maresciallo 9 punti
- Maresciallo Ordinario 11 punti
- Maresciallo Capo 13 punti

-Luogotenente

15 punti

Categoria D;

-Sottotenente

17 punti

-Tenente

19 punti

-Capitano

21 punti

-Maggiore

23 punti

-Tenente colonnello 25 punti

2. Responsabilità connesse al ruolo (affidate al personale della categoria C

formalmente attribuite dal Comandante del Corpo di Polizia Municipale con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti): 5 punti per ciascun parametro (max 25 punti)

a) Affidamento del compito di coordinamento di operatori di pari categoria o inferiore;

b) Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa/informativa;

c) Responsabile di istruttorie particolarmente complesse, con adozione di relazioni tecniche e valutazioni, ai fini delle condizioni di ammissibilità, dei requisiti di legittimazione e dei presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento;

d) Svolgimento di attività che richiedono la conoscenza di specifica normativa e un continuo aggiornamento;

e) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di iscrizione;

1. Caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (moltiplicatore = 1)

Ente con competenze dirette ed indirette in ambito della sicurezza urbana, dell'ambiente e sociale, con limitato disagio socio-economico, di medio-piccole dimensioni strutturali ed articolazioni organizzative interne.

L'importo si ricava da equazione:

Punteggio del grado + punteggio della responsabilità connesse al ruolo: A Punteggio Massimo attribuibile 50 punti: B

Importo massimo attribuibile €3000: C

X incognita -importo da riconoscere $A : X = B : C$

Art. 45

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con specifico accordo, concordandole finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992

2. Una parte delle risorse, pari al 20%, verrà versato unicamente al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; (è fatta salva la volontà del lavoratore di

conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali antecedentemente alla data del 22 maggio 2018);

4. Una quota pari al 5% integra le risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 46

Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

5. Il Valore dell'indennità viene graduato secondo le seguenti condizioni:

- Servizio esterno intera giornata
- Servizio esterno 50% orario di lavoro
- Personale motociclista

6. Per il personale non idoneo al servizio esterno verrà attribuita l'indennità di condizioni lavoro

7. Le parti demandano alla contrattazione integrativa il riparto delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo finanziando la stessa anche con i proventi dell'art. 208 C.d.S., dato atto che il servizio esterno è per definizione teso al potenziamento della sicurezza stradale

Art. 47

Incremento delle indennità di vigilanza

Con decorrenza dal 1 aprile 2023 le indennità di vigilanza di cui all'articolo 37, comma 1 lettera b) primo e secondo periodo del CCNL del 30.6.1995, come già incrementate dall'art.16, comma 1 e 2 del CCNL 22.4.2004, sono ulteriormente incrementate di Euro 200 annui lordi.

Art.48

Orario di Lavoro

1.Si conferma l'articolazione dell'orario di servizio articolato in due turni giornalieri per 6 giorni settimanali.

2-L'Ente si impegna ad organizzare l'orario di servizio con modalità tale da garantire che si attivino/confermino le 35 ore lavorative per ciascun operatore addetto al servizio turnato.

Art.49

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3 bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL del 16.11.2022.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3.Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.32 del CCNL16.11.2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4.Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

5.Le parti di cui all'articolo 7 comma 2 del vigente CCNL si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 50

Performance Organizzativa ed individuale -

1. La disciplina contenuta nell'art. 80 comma 2 lettera a) e b) e nell' art. 81 del CCNL del 16.11.2022 è relativa alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
 - Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione di Elevata Qualificazione, è suddiviso per Area professionale. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni Area professionale è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

AREA PROFESSIONALE	PARAMETRO
Operatori	1,00
Operatori Esperti	1,20
Istruttori	1,40
Funzionari ed EQ	1,50

- Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Area professionale fa ottenere la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa, verrà assegnata ad ogni Settore, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Struttura Organizzativa di appartenenza.
3. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali della Struttura Organizzativa.

4. Il **65%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura Organizzativa in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità da individuare con apposito regolamento
5. Il **35%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura Organizzativa in funzione della performance organizzativa della Struttura di appartenenza, valutata secondo le modalità da individuare con apposito regolamento
6. In applicazione dell'art. 81 del CCNL del 16.11.2022, il **10%** del personale per ogni Struttura Organizzativa che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del 20% della quota teorica del valore medio pro capite della performance individuale. Le risorse occorrenti verranno reperite, sia dalle risorse non utilizzate nell'istituto della performance sia nei residui degli altri istituti. Ove non sufficienti le ulteriori risorse occorrenti verranno recuperate riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale della Struttura Organizzativa. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale. In caso di pari punteggio per l'accesso al predetto beneficio economico si terrà conto dei seguenti criteri:
 - Nessuna fruizione del differenziale nell'anno precedente;
 - Anzianità di servizio;
 - Anzianità anagrafica.
7. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito OIV in contraddittorio con il responsabile di EQ.
8. Entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance settoriale ed individuale;
9. La performance individuale verrà effettuata dal Responsabile di Settore attraverso la compilazione e la sottoscrizione di apposita scheda di valutazione, che verrà consegnata al dipendente, il quale potrà chiedere un incontro di conciliazione avanti al Segretario Comunale con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale o territoriale, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso.

Art. 51

Differenziazione del premio individuale

1. Il Dirigente/Capo Area, sulla base del sistema di valutazione, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere

comunicati al personale interessato entro il mese di aprile

2. In applicazione dell'art.81 del CCNL del 16.11.2022 il 10% del personale di ogni struttura organizzativa che consegue le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi la cui misura è pari al 20% (*valore massimo della maggiorazione attribuibile*) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

3. Le risorse occorrenti per finanziare il 20% verranno reperite sia dalle risorse non utilizzate nell'istituto della performance sia nei residui dagli altri istituti. Ove non sufficienti le ulteriori risorse occorrenti verranno recuperate riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale della Struttura Organizzativa. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale. In caso di pari punteggio per l'accesso al predetto beneficio economico si terrà conto dei seguenti criteri:

- Nessuna fruizione del differenziale nell'anno precedente;
- Anzianità di servizio;
- Anzianità anagrafica.

Art. 52

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 2019-2021.

Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto

- a) economi (peso causale 3)
- b) sostituti economi (peso causale 2)
- c) riscuotitori speciali, agenti pagatori (peso causale 1)
- d) nessuna maneggio valori (peso causale 0)

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta

- a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- b) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2)
- c) Improprogrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 3)
- d) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 4)
- e) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 5)
- f) Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per

attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi – formazione) (peso causale 6)

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto		
Pesatura rischio	0	4	5	6		
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi		
	0	1	2	3		
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E	Disagio tipo F
	0	2	3	4	5	6
Indice Ente	Enti 30000 ab. <	Enti 30000 ab. < Enti 100000 ab. <		Enti 100000 ab. > Regioni, Province, Città Metropolitane		
	0	1		2		

Criteria per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-3	Euro1 -Euro3
4-6	Euro4 -Euro8
>6	Euro7-Euro15

Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili e all'apprezzamento che fa il tavolo di trattativa dell'attività svolta

Ecco degli esempi

Es. Lavoratore che fa attività di sportello e ha l'incarico di economo con esposizione al rischio basso in un ente con meno di 30.000 Totale valore causali $(0+3+3+0) = 6$ fascia Euro4 -Euro8

Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio con esposizione al rischio alto e che non maneggia valori in un ente con più di 30.000 . Totale valore causali $(2+0+0+1) = 3$ fascia Euro1 -Euro3

Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio del tipo F con esposizione al rischio medio e che non maneggia valori in un ente con più di 100.000. Totale valore causali $(1+0+7+2) = 9$ fascia Euro7-Euro15

Art. 53

Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al **60 %** del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art.54

Compensi derivanti da norme di legge

1. L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti , corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:

- indagini statistiche;
- funzioni tecniche;
- avvocatura

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

3. *Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di performance organizzativa*

Esempio:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	Riduzione quota compenso performance
fino ad Euro 500,00	Nessuna riduzione
oltre Euro <u>500,01</u>	ulteriore riduzione del 50%

Art. 55

Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f)

(Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

2. L'attribuzione delle indennità avviene secondo il seguente schema:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D e C

Responsabilità, formalmente attribuita dal Dirigente con atto di organizzazione dirigenziale, in relazione alla categoria di appartenenza nei seguenti ambiti:

1. responsabilità dell'istruttoria di procedimenti amministrativi di rilevante responsabilità;
2. responsabilità dell'adozione di atti, certificazioni, attestazioni;
3. responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di persone;
4. responsabilità di un ufficio formalmente istituito secondo la struttura organizzativa dell'Ente;
5. responsabilità plurime di supporto a diversi Servizi dell'Ente;
6. responsabilità di partecipazione a commissioni di concorso o a commissioni di gara;

Ammontare dell'indennità annua:

Importo

Se riferita al possesso almeno di n.	5 requisiti	€ 3.000,00
Se riferita al possesso almeno di n.	4 requisiti	€ 2.500,00
Se riferita al possesso almeno di n.	3 requisiti	€ 2.300,00
Se riferita al possesso almeno di n.	2 requisiti	€ 2.000,00
Se riferita al possesso almeno di n.	1 requisiti	€ 1.500,00

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la Delegazione trattante individua gli importi necessari per il finanziamento delle specifiche responsabilità, che potrà essere soggetto a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

I provvedimenti sono trasmessi al competente servizio risorse umane, che provvederà ad inserire il provvedimento sia di nomina che di revoca nel fascicolo personale del dipendente a dare informativa alle OO.SS. e alla R.S.U. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Dirigente competente a consuntivo

TITOLO IX BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 56 Welfare integrativo

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 82 del CCNL del 16.11.2022 e, per il finanziamento del fondo, del disposto del CCNL del 16.11.2022 di cui all' art. 98, comma 1, lettera b) e del CCNL del 21.05.2018 di cui all' art.67, commi 3 lettera b).
2. Le risorse destinate al welfare integrativo riguardano le seguenti finalità per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari a carico:
 - a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:
 - Prestazioni dei servizi di educazione e istruzione in età prescolare-asili nido, dei servizi integrativi di mensa e centri estivi;
 - Prestazione dei servizi di acquisto libri per i dipendenti che studiano dalle scuole inferiori all'università;
 - b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:
 - Prestazioni dei servizi di acquisto libri di testo per i figli che studiano dalle scuole inferiori all'università;
 - Prestazioni dei servizi di borse di studio per studenti meritevoli;
 - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
 - c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:
 - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
 - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
 - Prestazioni dei servizi per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti a carico, o in grave difficoltà economica;
 - d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili:
 - Prestazioni dei servizi-convenzioni con istituti di credito per prestiti agevolati;
 - Prestazione dei servizi-polizze assicurative a copertura del credito e polizze accessorie;
 - e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale:

- Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per il personale e loro familiari per visite odontoiatriche;
 - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per pacchetto maternità;
3. Viene istituito il Comitato di Governance, organo bilaterale di rappresentanza aziendale e sindacale, con il compito di dare applicazione alla presente disciplina, nonché di studiare e proporre ulteriori progetti di welfare aziendale, per offrire un concreto sostegno al potere di acquisto dei dipendenti con forme di remunerazione non monetaria, prioritariamente:
- a) In base ai redditi dei dipendenti e dei loro nuclei familiari;
 - b) In base alla composizione del nucleo familiare;
 - c) In base alle attività lavorative esterne e/o turnate
4. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Art. 57
Salute e sicurezza

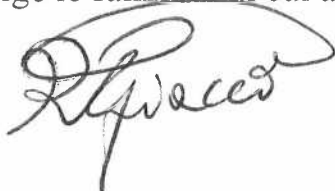
1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:
- infortuni sul lavoro;
 - malattie professionali;
4. Al fine di supportare il personale dei servizi a contatto diretto con il pubblico, l'Ente si impegna a garantire la supervisione ed il supporto psicologico per un numero di ore pari a 12 annue

Art. 58
Comitato Unico di Garanzia

1. L'Ente costituisce il Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
2. Tale comitato ha composizione paritetica ed è formato da un rappresentante designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente

rappresentative a livello di ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

3. Il Presidente è designato dall'Amministrazione.
4. Il Comitato opera e svolge le funzioni di cui all'art. 57 del d.lgs. 165/2001.



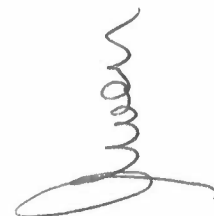










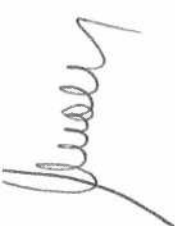




TITOLO X DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 59

Copertura Assicurativa

- 
1. Per i dipendenti che utilizzano il proprio mezzo di trasporto - nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative - per trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio è stipulata dall'Ente apposita polizza assicurativa.
 2. la polizza è limitata al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni e copre rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
 3. Ai sensi dell'Art. 58, comma 6, del CCNL 2019/2021 viene stipulata una apposita polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.
 4. Per quanto non espresso nel presente CDI, si rimanda al CCNL 2019-21
- 

Art. 60

Patrocinio legale

- 
1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.
 2. Il dipendente, in base a quanto previsto dall'art. 59 comma 2 del CCNL 2019-21 può nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Ente o a supporto dello stesso.
- 

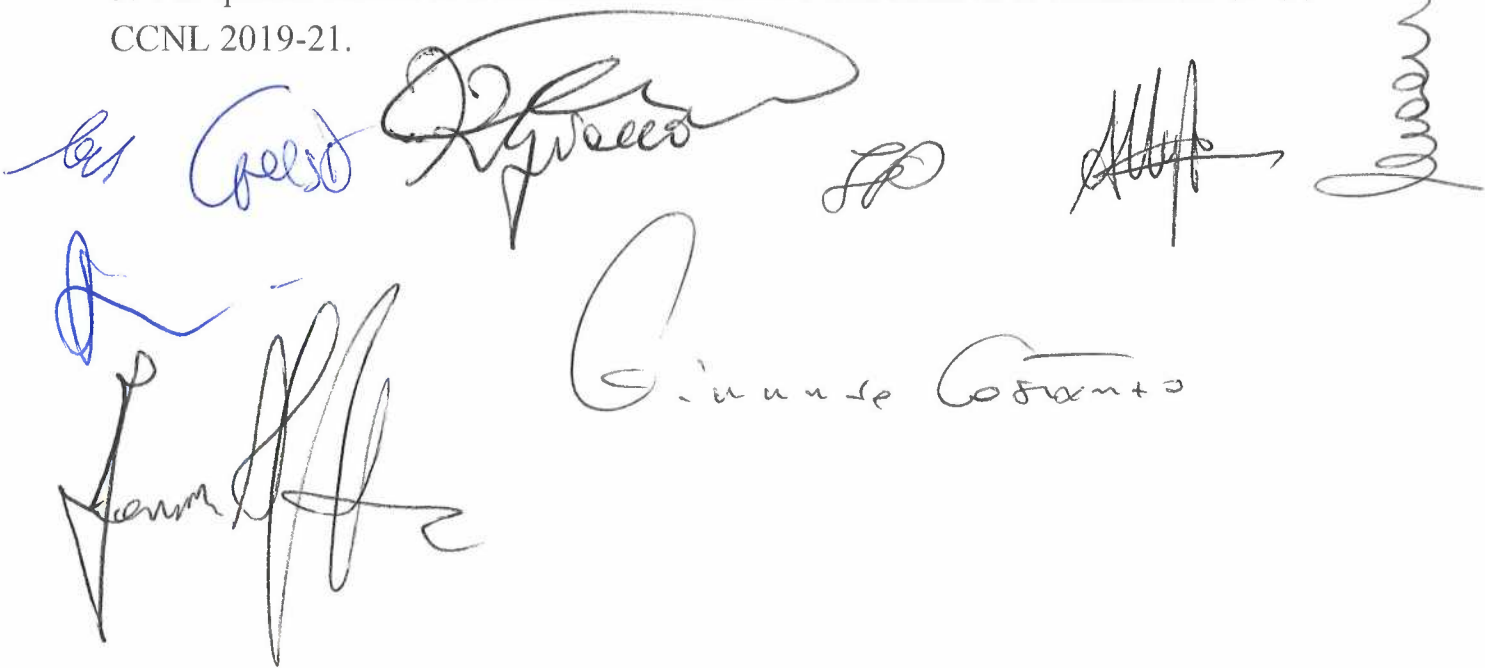
Art. 61

Uffici del Giudice di Pace

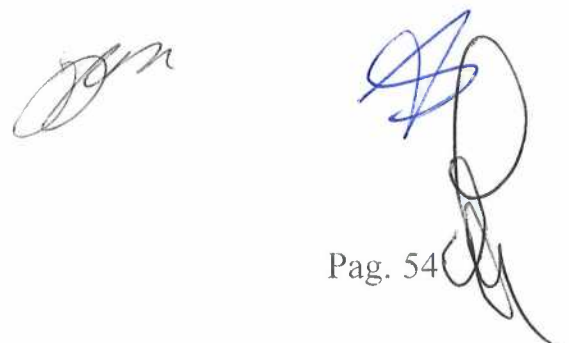
- 
1. Al personale assegnato agli uffici dei Giudici di Pace si applica l'indennità per specifiche responsabilità nella misura massima di Euro 2.500,00
- 
- 
- 
- 
- 
- 

Art. 62
Disciplina e trattamento della trasferta

1. Per gli autisti il tempo di viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo è considerato attività lavorativa.
2. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle esigenze di servizio ed alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, l'Ente, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce, previo confronto con le OOSS e RSU le prestazioni lavorative di riferimento, la documentazione necessaria per i rimborsi e le modalità procedurali.
3. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rimanda all'art 57 CCNL 2019-21.



Handwritten signatures and stamps. The central stamp reads "Giuseppe Corbucci". To the left, there are several blue ink signatures. To the right, there are more signatures, including one that appears to be "Loren".



Handwritten signatures and stamps. There are two blue ink signatures, one of which is a large, stylized "S".



COMUNE DI AFRAGOLA

(Città Metropolitana di Napoli)

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

OGGETTO: PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI AI SENSI DELL'ART. 239 DEL D. LGS. N. 267/2000, DELL'ART. 40-BIS, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 165/2001 E DELL'ART. 8, COMMA 7, DEL CCNL 16/11/2022 sui profili di compatibilità Normativa ed Economico-Finanziaria della ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) Parte Economica - Utilizzo Fondo Risorse Decentrate Anno 2023.

(Allegato al verbale n. 73/2023 del 29 dicembre 2023)

L'ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

Premesso

- che, in data odierna, ha ricevuto via mail la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 158 del 29.12.2023, avente ad oggetto *“Approvazione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo 2024/2026 ed Economico 2023 - Autorizzazione alla sottoscrizione”* predisposta dal Dirigente al Personale Dott.ssa Maria Pedalino in sostituzione della D.ssa Alessandra Iroso e del Sindaco Prof. Antonio Pannone.
- che l'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001 prevede che *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti”*;
- che l'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. 165/2001 prevede che *“A corredo di ogni contratto le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali del Ministero dell'Economia e Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1”*;
- che i controlli in materia di contrattazione decentrata integrativa sono stati modificati per effetto delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 ed afferiscono sia alla compatibilità dei costi della stessa con i vincoli di bilancio, sia ai vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con riferimento alle disposizioni inderogabili sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;
- che, come meglio precisato nella circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, l'Organo di controllo ovverosia nel caso di specie, il collegio dei revisori dei conti, deve effettuare una certificazione positiva su tutti gli aspetti normativi della contrattazione decentrata integrativa, attestando *“norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto”*;
- che detto controllo deve essere effettuato dall'Organo di revisione economica – finanziaria prima dell'autorizzazione da parte dell'Organo di governo alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;
- che a seguito della sottoscrizione, in data 16/11/2022, del CCNL Personale del Comparto F.L. per il triennio 2019-2021, la nuova disciplina contrattuale di riferimento prevede la trattazione di materie elencate all'art. 7 nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa;

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

- che a norma dell'art. 8, comma 7, del CCNL 16/11/2022 *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”*;

Vista la Determinazione n. 229/2023 del 24/02/2023 rettificata da determinazione n. 1985/2023 del 28/12/2023 avente ad oggetto: *“Costituzione del fondo annuale delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, nell'annualità 2023”* che, in allegato, riporta i seguenti valori di sintesi:

Risorse stabili comprensive dell'importo unico consolidato:	€ 745.952,14
Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23 D.Lgs. n. 75/2017):	0
Risorse variabili non soggette a limitazione (art. 23 D.Lgs. n. 75/2017):	€ 251.141,50
<i>Quote incentivi funzioni tecniche</i>	<i>€ 126.000,00</i>
<i>Incentivi ANPR</i>	<i>€ 17.000,00</i>
<i>Somme di parte stabile non utilizzate nell'esercizio precedente</i>	<i>€ 64.800,00</i>
<i>Quota U.T. anni '21 '22 € 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 (art. 79 c.1 lett. b)</i>	<i>18.336,50</i>
Totale Risorse soggette al limite ex art. 23, comma 2 del D.Lgs n. 75/2017:	€ 751.276,55
Totale Fondo risorse decentrate 2016 (al netto delle risorse neutre):	745.952,14
Decurtazione per il rispetto del limite 2016 ex art. 23, c. 2 D.Lgs 75/2017:	5.324,41
Totale risorse effettivamente disponibili:	€ 531.627,04
<i>di cui utilizzo risorse stabili:</i>	€ 452.000,00
Risorse che non transitano nel fondo:	
Fondo lavoro straordinario (art. 14 CCNL 01.04.1999):	3,680.00

Precisato

- che la destinazione al personale delle somme finalizzate sopra indicate è soggetta, ovviamente, al loro preventivo integrale ed effettivo incasso;

- che il Collegio si riserva di esaminare, in concreto, l'uso di tali risorse nonché la conformità, in sede di applicazione dei singoli istituti contrattuali;

Atteso

- che in data 29.12.2023, prot. 0058938/2023 - è stata trasmessa all'Organo di revisione l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) - parte economica, a fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

bilancio sia ai vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con riferimento alle disposizioni inderogabili sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori costituita dai seguenti documenti:

- **Relazione tecnico finanziaria illustrativa** circa il controllo sulla compatibilità dei costi dell'accordo relativo alla contrattazione decentrata integrativa (C.C.D.I.) parte economica - artt. 40 e 40-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. del 29.12.2023 a firma del Responsabile del Servizio finanziario e del Responsabile del Settore Personale;
- **Preintesa sull'ipotesi di CCDI 2023-2025 del giorno 29 dicembre 2023** con il quale è stato approvato il riparto economico del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 nei termini che seguono:

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Premi correlati alla performance organizzativa	€ 183.443,54
Indennità condizioni di lavoro - Rischio	€ 15.000,00
Indennità condizioni di lavoro - Maneggio valori	€ 1.000,00
Indennità turno	€ 145.000,00
Indennità di reperibilità	€ 50.000,00
Compensi ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 5.000,00
Indennità di servizio esterno	€ 15.000,00
Servizio messi	€ 1.000,00
Indennità funzione PM	€ 70.000,00
Specifiche responsabilità art. 70	€ 140.000,00
Maneggio Valori	€ 1.000,00
Totale	€ 452.000,00
Quote incentivi funzioni tecniche	€ 126.000,00
Incentivi ANPR	€ 17.000,00
Compensi Professionali legali	€ 30.000,00
Progetto obiettivo condono	€ 25.000,00
Proventi ex. Art. 208 CDS	€ 31.125,00

Dato atto che, giusta quanto riportato nella Relazione tecnico finanziaria e attestato nello schema di deliberazione, il fondo è stanziato sul capitolo 608, senza alcuna distinzione tra centri di responsabilità e istituti contrattuali (cd. capitolo calderone), mentre i relativi contributi sono stanziati al capitolo 608/60 e l'IRAP è prevista al capitolo 608/70. I compensi avvocatura sono stanziati sul capitolo 12/10, che è comprensivo anche dei contributi a carico dell'Ente, mentre l'Irap è prevista al capitolo 608/70. Gli incentivi per funzioni tecniche sono previsti nei quadri economici delle opere o dei servizi specificamente finanziati nei capitoli relativi, comprensivi dei contributi a carico dell'Ente. Il progetto ex art. 208 cds è previsto al capitolo 154/50 anch'esso comprensivo dei contributi a carico dell'Ente.

Osservato:

- che, a mente dell'art. 8, comma 3, del CCNL 16.11.2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

negoziale andrà avviata entro il primo quadrimestre dell'anno 2024, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione;

- che, in ogni caso, negli anni a venire, in attesa della costituzione definitiva del fondo e del suo utilizzo a mente degli artt. 79 e 80, il pagamento del salario accessorio connesso agli istituti fissi e ricorrenti andrà garantito previa costituzione provvisoria del fondo;
- che le risorse destinate ai diversi istituti contrattuali vanno previsti, in base al loro utilizzo, anche provvisorio, sui diversi capitoli del PEG destinati agli altrettanti servizi dell'ente, nel rispetto del principio di specificazione di bilancio e dell'art. 147 del tuel, in quanto non è pensabile che si utilizzi un solo capitolo calderone (il 608);
- che tale ripartizione andrà operata nel bilancio 2024 per evitare di continuare a imputare le spese finora sostenute su unico stanziamento;
- che il concreto utilizzo del fondo destinato alle finalità indicate al comma 2 del citato art. 80, anche nelle more della definitiva costituzione e ripartizione del fondo relativamente agli istituti contrattuali fissi e ricorrenti, va opportunamente preceduto da apposite determine di impegno per centri di responsabilità, ai sensi dell'art. 183 del tuel, nel rispetto del principio contabile applicato sulla contabilità finanziaria all. 4/2 al d.lgs. 118/2011, punto 5.2, lett. a) e dell'art. 147 del tuel, allegando prospetto analitico con individuazione, per ciascun dipendente, di quanto teoricamente dovuto per ciascun istituto contrattuale fisso e ricorrente;

Rilevato

- che, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del decreto legislativo del 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016;
- che il fondo delle risorse decentrate per il finanziamento del salario accessorio, annualità 2023, del personale non dirigenziale dell'Ente, così come innanzi determinato, rispetta il limite di cui all'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017;

Preso atto

- che il Comune di Afragola si trova nella condizione di dissesto finanziario e, pertanto, è sottoposto ai controlli in materia di spesa di personale da parte della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali presso il ministero dell'Interno (COSFEL);
- che nell'esercizio 2022 l'Ente ha rispettato tutti gli equilibri di bilancio, finanziari ed economici, richiesti dalla normativa contabile in vigore;
- che l'Ente ha rispettato e rispetta le disposizioni legislative in tema di contenimento della spesa di personale, di cui all'art. 1, comma 557, della legge del 27 dicembre 2006, n. 296;
- che le modalità di costituzione e destinazione del fondo delle risorse decentrate dell'area Comparto per l'anno 2023 risultano essere in accordo con le disposizioni di legge ed i principi definiti nella normativa contrattuale nazionale;
- che la situazione e la dinamica finanziaria dell'Ente sono, rispettivamente, appropriata e rientrante nei limiti di sviluppo dei bilanci annuale e pluriennale;
- **che sussiste la compatibilità dei costi** relativi all'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dell'area Comparto per l'anno 2023, rispetto ai limiti imposti dalla contrattazione nazionale vigente, ai vincoli del bilancio annuale e pluriennale ed ai vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, come

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

anche attestato nella **Relazione tecnico finanziaria illustrativa** circa il controllo sulla compatibilità dei costi dell'accordo relativo alla contrattazione decentrata integrativa (C.C.D.I.) - Parte economica del 29.12.2023 a firma del Responsabile del Servizio finanziario e del Responsabile del Settore Personale;

Tutto ciò premesso, richiamato e considerato, ai sensi e per gli effetti dell'art.40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 8, comma 7, del CCNL 16/11/2022,

L'ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

ESPRIME

Un positivo **giudizio di congruità, di coerenza e di attendibilità contabile sulla Proposta di deliberazione n. 158 del 29.12.2023, avente ad oggetto "Approvazione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo 2024/2026 ed Economico 2023 - Autorizzazione alla sottoscrizione"**

ATTESTA

la compatibilità dei costi derivanti dall'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) – Parte economica anno 2023 del 29 dicembre 2023, con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018, dell'art. 40-bis, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 8, comma 7, del CCNL 16/11/2022.

CERTIFICA

- che la **Relazione tecnico finanziaria illustrativa** del 29.12.2023 a firma del Responsabile del Servizio finanziario e del Responsabile del Settore Personale sulla previsione dei contenuti economico-finanziari e contabili della pre-intesa contrattuale Parte Economica per l'anno 2023 sottoscritta in data 29 dicembre 2023:

- è stata redatta secondo lo schema della circolare n. 25 del 19/07/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato e contiene tutte le informazioni, richieste ed applicabili;
- illustra in maniera chiara, precisa e puntuale le informazioni basate su valori e proiezioni stimate, sia sulla costituzione e sull'utilizzo delle risorse decentrate che, soprattutto, sulle definizioni delle nuove indennità e specifiche destinazioni regolate dal contratto;
- contiene "norma per norma" l'illustrazione di quanto disposto dalla preintesa al CCDI, sottoscritta in data 29 dicembre 2023 e ricomprende l'attestazione che le disposizioni contrattuali in essa previste risultano conformi alle norme contrattuali nazionali ed alla legge, con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme contrattuali e di legge vigenti in materia;

- che la **Relazione tecnico finanziaria illustrativa** del 29.12.2023 a firma del Responsabile del Servizio finanziario e del Responsabile del Settore Personale sulla previsione dei contenuti economico-finanziari e contabili della pre-intesa contrattuale per l'anno 2023 contiene:

- il quadro di sintesi sulla costituzione e sulle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate;

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

- i criteri di costituzione del fondo risorse decentrate e la quantificazione delle risorse fisse e variabili nonché delle decurtazioni del fondo risorse decentrate effettuate negli anni pregressi;
- i criteri sul presunto utilizzo del fondo delle risorse decentrate, suddivisi tra destinazioni non disponibili alla contrattazione e quelle specificatamente regolate dal contratto integrativo;
- l'attestazione sulla coerenza delle norme contrattuali in materia di meritocrazia e premialità;
- l'attestazione sul rispetto del principio di attribuzione selettiva delle progressioni economiche, giusta disciplina contenuta nel vigente C.C.D.I. - Parte giuridica approvato nel 2019;
- la verifica sul rispetto dei vincoli di legge in ordine alla contrattazione decentrata integrativa;
- l'attestazione sulla compatibilità economico - finanziaria del fondo delle risorse decentrate con particolare riguardo alle modalità di copertura degli oneri derivanti dal contratto integrativo.

RACCOMANDA

- che, nel 2024, la sessione negoziale venga avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, a mente dell'art. 8, comma 3, del CCNL 16/11/2022;
- che, nel 2024, il servizio finanziario eviti la gestione contabile del salario accessorio con un solo capitolo e garantisca che le risorse destinate ai diversi istituti contrattuali siano previste, in base al loro utilizzo, anche provvisorio, sui diversi capitoli del PEG destinati agli altrettanti servizi dell'ente, nel rispetto del principio di specificazione di bilancio e dell'art. 147 del TUEL.

L'Organo di Revisione Economico Finanziaria

avv. prof. Carmine Cossiga

 CARMINE
COSSIGA

dott. Giuseppe Annese

 ANNESE
GIUSEPPE
29.12.2023
19:41:48
GMT+01:00

dott. Gennaro Iervolino

 Gennaro
Iervolino
29.12.2023
19:47:51
GMT+01:00



COMUNE DI AFRAGOLA

(Città Metropolitana di Napoli)

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VERBALE N. 73/2023 del 29 dicembre 2023

Il giorno 29, del mese di dicembre, dell'anno 2023, si è riunito da remoto il Collegio dei Revisori dei conti, nelle persone dei signori:

- avv. prof. Carmine Cossiga, presidente;
- dott. Giuseppe Annese, componente;
- dott. Gennaro Iervolino, componente.

Il Collegio, in data odierna, ha ricevuto via mail la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 158 del 29.12.2023, avente ad oggetto "Approvazione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo 2024/2026 ed Economico 2023 - Autorizzazione alla sottoscrizione" predisposta dal Dirigente al Personale Dott.ssa Maria Pedalino in sostituzione della D.ssa Alessandra Iroso e del Sindaco Prof. Antonio Pannone.

Pertanto, in allegato al presente verbale, si rilascia, ai sensi dell'art. 239 del d.lgs. n. 267/2000, dell'art. 40-bis, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 8, comma 7, del CCNL 16/11/2022, parere sui profili di compatibilità Normativa ed Economico-Finanziaria della ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) Parte Economica - Utilizzo Fondo Risorse Decentrate Anno 2023.

La riunione termina, previa stesura del presente verbale, che viene successivamente inserito nell'apposito raccoglitore ed inviato al Protocollo generale del Comune per la sua assegnazione al Sig. Sindaco, al Segretario generale, al Dirigente del Settore finanziario, al Dirigente del Settore Affari Generali, all'Assessore al personale Dott.ssa Claudia Carrieri.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

avv. prof. Carmine Cossiga dott. Giuseppe Annese dott. Gennaro Iervolino

 CARMINE
COSSIGA

 GIUSEPPE
29.12.2023
19:41:48
GMT+01:00

 Gennaro
Iervolino
29.12.2023
19:48:49
GMT+01:00



Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo 2024/2026. ed Economico 2023 Autorizzazione alla sottoscrizione.

Il Dirigente del SERVIZIO AFFARI GENERALI a norma degli art. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- in ordine alla regolarità tecnica del presente atto ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa
- attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario

Note:

Afragola, 29/12/2023



Firmato da
PEDALINO MARIA
29/12/2023 14:00:06

DelG N° 00133/2023 del 29/12/2023

73



Comune di Afragola

Città metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo 2024/2026. ed Economico 2023 Autorizzazione alla sottoscrizione.

Il Dirigente del SETTORE FINANZIARIO a norma degli art. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- in ordine alla regolarità contabile, esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- attesta, altresì, che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario in relazione al presente atto

Note:

Afragola, 29/12/2023



Letto, confermato e sottoscritto.

Sindaco
ANTONIO PANNONE

Vice Segretario
MARIA PEDALINO

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.Lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Afragola, 29/12/2023

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:

- E' divenuta esecutiva il giorno 29/12/2023, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Il Sottoscritto _____
in qualità di _____
attesta che la presente copia cartacea della Deliberazione n° DEL 133/2023 è conforme al documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. N° 82/2005.

Afragola, lì _____

Firma e Timbro dell'Ufficio

N.B. Da compilare a cura del Soggetto Autorizzato.



Firmato da
PEDALINO MARIA
29/12/2023 20:30:39

DelG N° 00133/2023 del 29/12/2023